

Gehaltsverzicht bei Gesellschafter-Geschäftsführern – Chancen & Risiken

Auch ein **Gesellschafter-Geschäftsführer** hat Anspruch auf seine **vertraglich vereinbarte** Vergütung. In **Ausnahmefällen** kann der Geschäftsführer aber auf Teile seines Gehaltes oder Gehaltsbestandteile **verzichten**. Ein solcher Verzicht ist aber für **beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer**, also wenn dieser die Mehrheit der Beteiligung und der Stimmrechte besitzt, **nicht unproblematisch**. In diesem **OnePager** erfahren Sie auf was bei einem Gehaltsverzicht geachtet werden muss, damit es bei einer Betriebsprüfung keine bösen Überraschungen gibt.

Der **häufigste Grund**, warum ein Gesellschafter-Geschäftsführer auf seine Vergütung verzichtet, ist die **finanzielle Schieflage seines Unternehmens**. Er kann dann sogar **verpflichtet** sein, einer Herabsetzung seiner Bezüge zuzustimmen. Dies ergibt sich aus einer analogen Anwendung von **§ 87 Abs. 2 AktG** und betrifft **jedes Organmitglied** unabhängig von seiner Beteiligung am Unternehmen.

In einem solchen Fall kann der Geschäftsführer als **ersten Schritt** zunächst auf **sämtliche Sonderzahlungen** wie z.B. Tantiemen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie **Boni** verzichten. Reicht dies nicht aus, um eine deutliche Erleichterung in der Finanzkrise der Gesellschaft zu leisten, kann in einem **zweiten Schritt** dann eine **Herabsetzung der regelmäßigen Vergütung** in Betracht gezogen werden, und zwar so, dass die herabgesetzte Vergütung – **unter Wahrung der Angemessenheit** – vorerst kontinuierlich weitergezahlt werden kann. Eine ständige Anpassung an die Liquiditätslage der Gesellschaft sollte dabei aber grundsätzlich vermieden werden.

Achtung! Ein **vollständiger Verzicht** auf die Vergütung bei **fortgesetzter Arbeitsleistung** des Geschäftsführers **scheidet grundsätzlich aus**, denn damit würden die getroffenen **arbeitsvertraglichen Regelungen** zwischen den Parteien insgesamt **in Frage gestellt** werden. Denn auch in einer finanziellen Notlage der Gesellschaft, muss ein Verzicht **Fremdüblichkeitskriterien** standhalten. Es muss deshalb hinterfragt werden, ob ein **Fremdgeschäftsführer** einen solchen vollständigen Verzicht der Vergütung akzeptieren würde. Ist das nicht der Fall, könnte dies zu einer verdeckten Einlage bei der Gesellschaft führen!

Richtige Umsetzung:

Für einen solchen Verzicht müssen die **gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten** werden. Das bedeutet, vertragliche Vereinbarung, so wie eben ein Verzicht, zwischen der Gesellschaft und ihrem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer müssen in **Form und Beschlussfassung** dem **Gesetz**, der **Satzung** und dem **Anstellungsvertrag** entsprechen. Es muss also ein **Gesellschafterbeschluss protokolliert** und eine dazu **korrespondierende schriftlich Vereinbarung** über den Verzicht getroffen werden.

Der Zeitpunkt des Verzichts ist entscheidend!

Wenn dem Geschäftsführer bereits eine **Vergütung zugeflossen** ist, kann **nachträglich nicht** mehr darauf **verzichtet** werden.

Ein Verzicht muss also im **Voraus** vereinbart werden, insbesondere auch **vor Fälligkeit der Forderung**, auf die verzichtet werden soll, da für den **beherrschenden Gesellschafter** die **Zuflussfiktion** gilt. Danach fließt ihm eine **eindeutige und unbestrittene Forderung** gegen **"seine"** Gesellschaft bereits mit **deren Fälligkeit** zu, auf den **tatsächlichen Zufluss** oder die **Möglichkeit** dafür kommt es dann **nicht mehr an**.

Folgen bei fehlerhafter Umsetzung:

Werden die **gesetzlichen Erfordernisse nicht** eingehalten, geht das Finanzamt von einer **zeitweisen Nicht-durchführung** der Gehaltsvereinbarung aus, was zu einer

verdeckten Einlage führen und insbesondere dann auch **Lohnsteuer auslösen** kann.

Gehaltsverzicht mit Besserungsklausel

Anstatt eines Gehaltsverzichts **ohne Nachforderungsmöglichkeit**, kann der Gesellschafter-Geschäftsführer auch im **Vorherein** eine Vereinbarung mit der Gesellschaft dahingehend treffen, dass bei **Verbesserung der wirtschaftlichen Lage** der Gesellschaft die Teile der Vergütung, auf die **vorübergehend verzichtet** wurden, zu einem **späteren Zeitpunkt nachgezahlt** werden, also im Falle einer sogenannten **„Besserung“**.

Achtung! Auch hier müssen die **gesetzlichen und vertraglichen Voraussetzungen eingehalten** werden. Insbesondere kommt es wesentlich auf eine **Konkretisierung der Nachzahlungspflicht** an. Eine entsprechende **vertragliche** Nachzahlungsvereinbarung sollte Folgendes enthalten:

- **konkrete Höhe** des Vergütungsverzichts
- **Dauer** des Verzichtszeitraums in Monaten/Jahren
- **genaue Definition** der **Voraussetzungen** für den Eintritt des **Besserungsfalls**
- **Definition** für den **Beginn** der Nachzahlungspflicht
- **Höhe und Laufzeit** der Nachzahlung

Folgen bei fehlerhafter Umsetzung der Besserungsklausel:

Fehlt eine im Voraus getroffene Vereinbarung oder wird diese vom Finanzamt **nicht anerkannt**, so werden **spätere Nachzahlungen als verdeckte Gewinnausschüttungen** beim Gesellschafter-Geschäftsführer behandelt, und zwar auch dann, wenn die **Höhe der Vergütung** dem Grund nach **angemessen** war.

Welche Alternativen zum Verzicht gibt es?

- **Gesellschafterdarlehen** – der Geschäftsführer kann den Betrag, auf den er verzichtet soll, als Gesellschafterdarlehen der Gesellschaft zur Verfügung stellen, insbesondere bei nur vorübergehender Liquiditätsengpässen der Gesellschaft.
- **Stundung der Vergütung** – Auch eine Stundung des Betrages auf den verzichtet soll, ist möglich.

Hinweis:

Ein **Fremd-Geschäftsführer** und auch der **Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer** (mit weniger als 35% Beteiligung) werden steuerlich wie **normale Arbeitnehmer** behandelt, so dass Lohnsteuer nur dann zu zahlen ist, wenn die Vergütung **auch tatsächlich** dem Geschäftsführer **zugeflossen ist**. Die Besteuerung einer „fiktiven“ Vergütung, wie beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer ist dann generell **nicht zulässig**. Im Übrigen gilt aber das oben gesagte zum beherrschenden Gesellschafter Geschäftsführer, insbesondere auch in Bezug auf **verdeckte Einlagen** und **Gewinnausschüttungen**.

Ansprechpartnerin:

Annett Anders
Rechtsanwältin & Lawyer of the Supreme Court of NSW,
Australia
anders@vm-finovia.de
+49 89 954 2877-0